30. 5. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele

Tento poněkud obsáhlejší příspěvek se zabývá úpravou místa výkonu práce zaměstnance jako podstatné (povinné) náležitosti každé pracovní smlouvy a především pak případným rozvázáním pracovního poměru z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části z místa, které má zaměstnanec sjednáno jako místo výkonu práce, a upozorňuje na některé ne zcela jasné aspekty této problematiky - jakým je zejména úprava „výjimky z výjimky“ ze zákazu výpovědi pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ust. § 54 písm. a) části věty za středníkem zákoníku práce,[1] tedy jestliže se zaměstnavatel tzv. přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce (zaměstnancem) vykonávána, je (jsou) ve smyslu ust. § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jednou ze třech podstatných (povinných) náležitostí, které musí (resp. má každá) pracovní smlouva obsahovat - které v ní musejí (mají) být ujednány (specifikovány). Ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci (požadovat plnění pracovních úkolů) v jiném místě, než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno, leda by jej vyslal za podmínek stanovených zákoníkem práce na pracovní cestu; jeho vymezením je tedy určen rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci z hlediska místa, kde je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele podle jeho pokynů vykonávat práci.[2] Dále je pak určení místa výkonu práce důležité zejména z hlediska nástupu pracovní cesty a nároku zaměstnance na cestovní náhrady.[3]

Úzce nebo šířeji

Jako místo výkonu práce se zpravidla uvádí obec (např. Semily); může to však být jen sídlo (adresa) organizační jednotky, provozovny („Restaurace Na Krásné Vyhlídce“ v osadě Vysoká; prodejna zaměstnavatele – Staré náměstí 60, Rychnov nad Kněžnou atp.) - takové (takto úzce místo výkonu práce specifikující) ujednání však nebude praktické vzhledem k častým změnám, ke kterým u mnohých zaměstnavatelů dochází a které v době uzavření pracovní smlouvy nejsou ani jedné smluvní straně (účastníkovi pracovně-právního vztahu) známy. Nebo naopak, je-li to nezbytné z povahy zaměstnání, kupř. u řidiče nebo obchodního zástupce, může být místo výkonu práce vymezeno územím kraje nebo celé České republiky. Případně by mohlo být místo výkonu práce také určeno tak, že jím budou všechna pracoviště (kupř. stavby) zaměstnavatele v České republice nebo, že určitý druh práce bude zaměstnanec (např. montér) vykonávat v rámci působnosti zaměstnavatele. Tímto způsobem lze místo výkonu práce (pracoviště) sjednat pouze ve výjimečných případech, kde pro to jsou věcné (provozní) důvody. (Způsob sjednání pracoviště tedy úzce souvisí se sjednaným druhem práce, který je rovněž podstatnou náležitostí pracovní smlouvy.) V pracovní smlouvě lze též dohodnut, že zaměstnanec bude vykonávat práci na několika místech (např. Praha a Kladno; Rychnov nad Kněžnou, Vamberk a Kostelec nad Orlicí apod.). Pokud jde o ohraničení místa výkonu práce, aktuální právní úprava v zákoníku práce účastníky pracovního poměru nikterak neomezuje. Místo výkonu práce však nemůže být platně vymezeno neurčitým způsobem, např. tak, že sjednaná práce bude konána v místě, které určí zaměstnavatel.

Smluvní volnost

Za neurčité vymezení místa výkonu práce však nelze považovat jeho sice širší nebo i velmi široké, avšak stále relativně určité, vymezení v rámci smluvní volnosti účastníků pracovního poměru. Z rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 70/93, ze dne 5. 8. 1994:

„Dohoda o místu výkonu práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Pro vymezení místa výkonu práce ponechává zákoník práce účastníkům plnou volnost; místo výkonu práce musí být však v pracovní smlouvě vymezeno s takovou určitostí, aby nebylo možné obcházet ustanovení o výjimečné a časově omezené možnosti překládat pracovníky bez jejich souhlasu do jiného místa, než bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Jestliže pracovní smlouva výslovně neobsahuje ujednání o místu výkonu práce nebo jestliže by takové ujednání bylo neplatné (např. pro neurčitost), je třeba vycházet z toho, že jako místo výkonu práce bylo sjednáno místo, v němž má organizace provoz, a má-li více provozů, pak místo, v němž byl pracovník přijat.

Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako "obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha" s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemisťován v "obvodu působnosti podniku", je realizací smluvní volnosti stran při stanovení místa výkonu práce.“

A ještě z judikatury, a to z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2461/2008, ze dne 29. 9. 2009: *„Protože z hlediska sjednání místa výkonu práce zákoník práce účastníkům ponechává smluvní volnost, lze uzavřít, že sjednání místa výkonu práce jako „autodoprava Česká republika“ je dostatečně určité a přesné, tak, aby bylo napevno postaveno, co bylo mezi účastníky ohledně místa výkonu práce sjednáno.„*

Místo výkonu práce jako „obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo“ takto příkladmo definovala předchozí právní úprava – zrušený zákoník práce; aktuální právní úprava podobné doporučení – návod k určení místa výkonu práce neobsahuje, nicméně z povahy věci praxe pochopitelně takto místo výkonu práce určuje stále.[4]

Výpovědní důvod

Ke změně sjednaného místa výkonu práce může dojít pouze na základě souhlasného projevu vůle účastníků pracovního poměru (tedy zaměstnavatele a zaměstnance). Takový projev vůle má zpravidla formu dodatku k pracovní smlouvě, kterým se mění ustanovení vymezující místo výkonu práce. Přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho část, v důsledku čehož má dojít ke změně místa výkonu práce zaměstnance, a ten se změnou pracovní smlouvy v tomto ohledu z jakýchkoliv důvodů nesouhlasí, může (potažmo musí) zaměstnavatel s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce nebo dohodou ze stejného důvodu.

Chyby zaměstnavatelů v praxi

Příliš úzce vymezené místo výkonu práce tak může přinést zaměstnavateli někdy (v situaci, kdy mění své sídlo nebo místo činnosti) značné problémy, a to nejen organizační, administrativní, ale zatížit jej nadto zbytečnými náklady (zvláště, ale nejen na odstupné). Zaměstnavatelé ovšem mnohdy odmítají nést následky svého nekvalifikovaného počínání, včetně pro ně nevýhodných ujednání v pracovní smlouvě, kterých se zaměstnanec nikterak nedomáhal a které zapříčinil výhradně zaměstnavatel resp. jeho zaměstnanec, který připravoval návrh pracovní smlouvy nebo který ji za zaměstnavatele uzavřel. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2048/2003:

„Nemůže jít k tíži zaměstnance, jakým způsobem je v pracovní smlouvě vymezeno místo výkonu

práce.

Ujednání o místě výkonu práce významným způsobem určuje obsah pracovního poměru, proto je právem obou účastníků pracovněprávního vztahu na sjednaných pracovních podmínkách trvat, bez ohledu na to, že kupř. jiná místa, kde má zaměstnanec možnost práci vykonávat, jsou z hlediska dostupnosti „rovnocenná“ místu sjednanému pro výkon práce.

Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě výkonu práce a trvá-li zaměstnanec na tom, že bude pro zaměstnavatele vykonávat práci pouze na tomto místě, brání zaměstnanci ve výkonu práce překážka na straně zaměstnavatele, a to až do vyřešení situace dohodou účastníků, popřípadě do rozvázání pracovního poměru.[5]

Skutečnost, že zaměstnavatel neplní povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, má za následek, že ani zaměstnanec nemůže „podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy“. Uvedený stav však neznamená, že by zaměstnanec po celou dobu existence takovéto překážky musel být pro zaměstnavatele trvale k dispozici tak, aby, kdyby mu to zaměstnavatel eventuelně umožnil, mohl ihned pokračovat v práci.

V případě, že zaměstnanec přestal konat práci pro zaměstnavatele, protože mu zaměstnavatel přestal přidělovat práci, může vyzvat zaměstnavatele k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném.“

Zaměstnavatel takovým určením – nařízením nemůže řešit problém spočívající v tom, že není schopen dostát pracovní smlouvě, přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě. (Zaměstnavatelé mívají v praxi někdy tendenci, a to zejména v případech, kdy rozvazují pracovní poměr se zaměstnancem z organizačních důvodů a nemohou, zejména po dobu výpovědní doby, přidělovat zaměstnanci v práci v souladu s pracovní smlouvou resp. mu takto přidělovat práci nechtějí, nařizovat zaměstnanci, aby se zdržoval na místě určeném zaměstnavatelem. Takový postup není v souladu se zákoníkem práce.) Zaměstnavatel rovněž nemůže takovou situaci řešit ani nařízením případné pracovní cesty, kdy „by zaměstnance vyslal k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce – do místa, kam se nově zaměstnavatel nebo jeho část přemístil“, a to ani trvale resp. na dobu neurčitou (neboť pracovní cestou se rozumí toliko časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce), ani dočasně (např. po dobu výpovědní doby), což vyplývá rovněž z uvedeného judikátu NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2048/2003.

Odstupné

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (čili zaměstnavatele jako celku nebo jeho provozu, organizační jednotky, v níž zaměstnanec pracuje) je organizačním důvodem, pro nějž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce. Takové rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele je spojeno s nárokem zaměstnance na odstupné (viz ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce).

Změna sídla

„Jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) ve smyslu ustanovení ust. § 52 písm. b) zákoníku práce pokládat změnu jeho sídla.“ (Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26. 3. 2001.)

O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (ve smyslu uvedeného ustanovení zákoníku práce) jde tehdy, začne-li zaměstnavatel provozovat svou činnost, vykonávanou zaměstnanci v pracovním

poměru, zcela nebo zčásti na jiném místě než dosud. Dochází tedy k přesunu celého zaměstnavatele nebo jeho dostatečně samostatné organizační jednotky.

„Částí zaměstnavatele se rozumí ve smyslu ustanovení ust. § 52 písm. b) zákoníku práce organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena jako samostatná část ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele." (Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6. 5. 1997; R 1/1998.) Takovouto charakteristiku by měla, když ne vždy, tak zásadně splňovat i provozovna.

Jakékoliv jiné organizační změny už nelze hodnotit jako přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce.

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce je naplněn pouze tehdy, nemá-li zaměstnavatel možnost (vzhledem k místu výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě, případně nesouhlasu zaměstnance se změnou sjednaného místa výkonu práce) přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byla jeho činnost nebo sídlo přemístěno.[6]

Tím, že zaměstnavatel přemístil provozování své činnosti jinam, pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, ledaže by původní ujednání o místě výkonu práce zahrnovalo dosavadní i nové sídlo nebo místo činnosti zaměstnavatele nebo došlo mezi účastníky pracovního poměru ke změně ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě.

Výjimka a výjimka z výjimky ze zákazu výpovědi a ochranné doby

S úpravou přemístění zaměstnavatele nebo jeho části jako výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce) souvisí i úprava zákazu výpovědi (zaměstnavatelem) v ochranné době (jíž je např. pracovní neschopnost zaměstnance) ve smyslu ust. § 53 zákoníku práce[7] a výjimky z tohoto zákazu dle ust. § 54 písm. a) a b), včetně výjimek z výjimek.[8]

Výjimka ze zákazu výpovědi dle výslovného znění ust. § 54 písm. a) části věty za středníkem zákoníku práce neplatí v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterém má zaměstnanec práci podle pracovní smlouvy vykonávat. Tato výjimka z výjimky je však poněkud nejasná, ba možno říci neaplikovatelná resp. nadbytečná.[9] Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je výpovědním důvodem pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá v místě, kam byla jeho činnost nebo jeho sídlo přemístěno, možnost přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, neboť tomu brání ujednání o místě výkonu práce. Přemístění v mezích místa (míst) výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě tedy není organizační změnou zaměstnavatele, která představuje (je způsobilá založit) výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, a proto není tato organizační změna ani důvodem, pro který by zaměstnavatel nesměl dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce v případě, že zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce rovněž místo, kam byla činnost (sídlo) zaměstnavatele přemístěno, by tak byla neplatná. Nelze tedy ukončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, platí to ale pro všechny zaměstnance - ať už v ochranné době jsou či nejsou, neboť se nejedná o přemístění zaměstnavatele ve smyslu 52 písm. b) zákoníku práce.

Pokud se např. zaměstnavatel přemísťuje z Liberce do Jablonce nad Nisou a zaměstnanec má v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce sjednáno pouze Liberec, je toto přemístění zaměstnavatele důvodem k výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, kterou zaměstnavatel může zaměstnanci dát (na základě výjimky vyplývající z ust. § 54 písm. a) zákoníku práce) i v ochranné době upravené v ust. § 53 zákoníku práce. Naopak v případě, že by zaměstnanec při uvedeném přemístění zaměstnavatele měl v pracovní smlouvě sjednána jako místa výkonu práce Liberec a Jablonec nad Nisou (popř. Liberecký kraj), nebyla by tato organizační změna zaměstnavatele (vůbec) výpovědním důvodem dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce (a proto z logiky věci vůbec nelze uvažovat o uplatnění zákazu výpovědi dle ust. § 53 zákoníku práce, ani výjimky z tohoto zákazu uvedené v ust. § 54 písm. a) zákoníku práce, ani výjimky z výjimky uvedené v ust. § 54 písm. a) části věty za středníkem zákoníku práce).

Nadbytečná výjimka ze zákazu výpovědi

Jestliže má zaměstnanec sjednáno více míst výkonu práce, přičemž zaměstnavatel sídlí nebo provozuje činnost v některém z nich, pak přemístí-li své sídlo nebo místo výkonu činnosti do jiného místa (zaměstnancova) výkonu práce (dle pracovní smlouvy), není dán výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. b). Pokud je tu (případně) vůbec (jiný) důvod, proč nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy (a tuto situaci nelze vyřešit dohodou o změně podmínek výkonu práce – tedy dodatkem k pracovní smlouvě měnícím či zužujícím sjednaný druh práce nebo objem práce – tzv. pracovní úvazek čili sjednávajícím kratší pracovní dobu atp.), a tedy existuje důvod k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, pak je třeba případně užít také jiného výpovědního důvodu. (Přemístění zaměstnavatele v rámci území sjednaného jako místo výkonu práce nemůže být výpovědním důvodem.)[10]

Jestliže přemístěním místa výkonu činnosti zaměstnavatele odpadla potřeba určité práce nebo její části a nelze použít výpovědní důvod dle ust. ust. § 52 písm. b) zákoníku práce (přemístění zaměstnavatele nebo jeho části), pak přichází v úvahu – podle konkrétních okolností dané situace – nejspíš použití (jiného organizačního) výpovědního důvodu, a to dle ust. ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance za podmínek stanovených zákoníkem práce. Jestliže při organizačních změnách odpadne (jen) část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestane být ve svém pracovním úvazku (plně) vytížen, má (měl by) zaměstnavatel navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek (jakkoliv podle aktuální právní úpravy již není zaměstnavateli vůči zaměstnanci uložena nabídková povinnost jiné (nové) vhodné práce u (dosavadního) zaměstnavatele, ani povinnost zajistit ve stanovených případech zaměstnanci nové vhodné zaměstnání, tj. u jiného zaměstnavatele; jde tedy jen o praktické doporučení navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek). Pokud k takové změně nedojde a zaměstnavatel se se zaměstnancem nedohodnou na rozvázání pracovního poměru, tedy nesjednají ani dohodu o změně pracovní smlouvy, ani dohodu o rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí za podmínek stanovených zákoníkem práce.[11]

Richard W. Fetter

---

[1] Srovnej Maulwurf, A.: 73981. Platí, anebo neplatí zákaz výpovědi při přemístění zaměstnavatele?, www.epravo.cz, 9. 6. 2011 - k dispozici >>> zde.
[2] Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa a vyslání zaměstnance na pracovní cestu, představují výjimku z uvedeného pravidla, která je vyjádřena tím, že přeložit zaměstnance nebo jej vyslat na pracovní cestu zaměstnavatel může pouze po dobu nezbytné potřeby a pouze se souhlasem zaměstnance. Protože jde o opatření toliko dočasná (časově omezená), nelze jimi řešit trvalé změny

poměrů u zaměstnavatele. V opačném případě by se totiž jednalo o popření (resp. obcházení) smluvního principu v oblasti sjednání místa výkonu práce a v jeho rámci oprávněné „dispozice“ zaměstnavatele se zaměstnancem. Srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2654/2006, ze dne 10. 7. 2007. Dále z judikatury: „Ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno. Jen v rámci takto sjednaného místa výkonu práce může zaměstnavatel zaměstnance s jeho souhlasem – a jen pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba – přeložit. Z uvedeného vyplývá, že pracoviště jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynu zaměstnavatele své pracovní úkoly, se může nacházet jen tam, kde je lze podřadit pod pojem, jímž bylo v pracovní smlouvě definováno místo výkonu práce. Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště), nebo šířeji. Z hlediska určitosti tohoto ujednání jde o to, zda z takto definovaného místa výkonu práce je možno vyvodit, kdy zaměstnanec koná práci v místě, které je takto určeno pracovní smlouvou, a kdy vykonává (nebo je po něm požadováno, aby vykonával) práci v jiném místě, než které bylo v pracovní smlouvě ujednáno.“ (Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.)
[3] Viz zejména ust. § 34a zákoníku práce. Těmto otázkám však nebude v tomto příspěvku věnována pozornost.
[4] Srovnej ust. § 29 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006, a ust. § 34 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění.
[5] Přičemž zaměstnanci náleží po dobu této překážky v práci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
[6] „Při výpovědi podle ust. ust. § 52 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, nemůže však dostát povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci), popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci.“ (Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.)
[7] Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době specifikované v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce. Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby specifikované v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, obecně platí, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí (ve smyslu ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce) teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. (Oznámí-li zaměstnanec tuto skutečnost zaměstnavateli, skončí pracovní poměr uplynutím řádné výpovědní doby, a nedojde tedy k jejímu prodloužení.) Výpovědní doba se prodlužuje, když ochranná doba přesahuje konec výpovědní doby. Výpovědní doba se přerušuje a její zbývající část doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá. Jestliže např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby na 2 týdny onemocní, nemá jeho nemoc vliv na délku výpovědní doby.
[8] Rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu organizační změny spočívající v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, tedy organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, se ani v ochranné době zaměstnance ve smyslu ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavateli obecně nezakazuje (jde tedy o výjimku ze zákazu výpovědi) a k případnému prodlužování trvání pracovního poměru z důvodu odkladu uplatnění výpovědi až do skončení ochranné doby resp. prodloužení výpovědní doby, byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby, není zaměstnavatel nucen, to však ve smyslu ust. § 54 písm. a) části věty za středníkem zákoníku práce neplatí, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána (bude dále rozebráno podrobněji), a neplatí to rovněž dle ust. § 54 písm. b) části věty za středníkem zákoníku práce v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do

doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou - v těchto případech jde tedy o výjimky z výjimky ze zákazu výpovědi.
[9] Jako „zjevný nesmysl, absurdita“ je označena v Bukovjan, P.: Pro milovníky absurdit, Mzdová praxe Znalosti. Zkušenosti. Informace. – Komunitní portál mzdových expertů, www.mzdovapraxe.cz (blogy), 9. 8. 2010, Wolters Kluwer ČR a.s. Srovnej též na www.epravo.cz Maulwurf, A.: 73981. Platí, anebo neplatí zákaz výpovědi při přemístění zaměstnavatele?, 9. 6. 2011 - k dispozici >>> zde.
[10] Viz na www.epravo.cz Maulwurf, A.: 73981. Platí, anebo neplatí zákaz výpovědi při přemístění zaměstnavatele?, 9. 6. 2011 - k dispozici >>> zde.
[11] Viz na www.epravo.cz Maulwurf, A.: 73981. Platí, anebo neplatí zákaz výpovědi při přemístění zaměstnavatele?, 9. 6. 2011 - k dispozici >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe